



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
EN LA EDUCACIÓN**

Factores sociales y clima institucional durante la emergencia
sanitaria por COVID 19 en una institución educativa

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración en la Educación

AUTOR:

Saavedra Cuellar, Job (ORCID: 0000-0002-2952-8111)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, por siempre cuidarme y guiar mis pasos.

Se dedica este preciado trabajo a mis familiares que con tanto amor y comprensión han apoyado mi esfuerzo, en esta larga tarea llena de satisfacciones.

Agradecimiento.

A mi familia que me brindó el soporte para seguir adelante y culminar con mis estudios.

A mi asesora Dra. María Del Carmen E. Ancaya Martínez, por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio confiable científicamente.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y Diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	18
3.5 Procedimiento	19
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS	21
V DISCUSIÓN	26
VI CONCLUSIONES	29
VII RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36
Anexo 1: Matriz de consistencia	37
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	39
Anexo 3: Base datos	43
Anexo 4: Tablas de resultados	46
Anexo 5: Pantallazos de Prueba de hipótesis	51

Anexo 6: Prueba piloto de instrumentos	54
Anexo 7: Declaratoria de autenticidad	57
Anexo 8: Dictamen de sustentación	58

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Coeficiente de correlación de Spearman: Factores sociales, Diferencias sociales, El entorno familiar, Nivel educativo de los Padres y/o Apoderados y Contexto socio económico y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020	24
Tabla 2	Matriz de Operacionalización: Variable (V1): factores sociales	46
Tabla 3	Matriz de Operacionalización: Variable (V2): clima institucional	47
Tabla 4	Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de factores sociales y clima institucional.	47
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la variable: Factores sociales en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020	48
Tabla 6	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Factores sociales en la Institución Educativa Julio C. Tello Ate, 2020	48
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la variable: Clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020	48
Tabla 8	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Clima institucional en la Institución Educativa Julio C. Tello Ate, 2020	49
Tabla 9	Coeficiente de correlación de Spearman: Factores sociales y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020	49
Tabla 10	Coeficiente de correlación de Spearman: Diferencias sociales y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020	50
Tabla 11	Coeficiente de correlación de Spearman: Entorno familiar y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020	50
Tabla 12	Coeficiente de correlación de Spearman: Nivel socio educativo de los padres o apoderados y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020	50
Tabla 13	Coeficiente de correlación de Spearman: Contexto socio económico y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020	51
Tabla 14	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	54

Tabla 15	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide Factores sociales y Clima institucional
----------	---

54

Índice de figuras

	pagina
Figura 1 Niveles de frecuencias de la variable factores sociales	21
Figura 2 Niveles de frecuencias de las dimensiones de Factores sociales	21
Figura 3 Niveles de frecuencias de la variable Clima institucional	22
Figura 4 Niveles de frecuencias de las dimensiones de Clima institucional	23

Resumen

La presente investigación titulada: Importancia de los factores sociales y clima institucional durante la emergencia sanitaria por COVID 19 en una institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020, tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores sociales con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables factores sociales y el clima institucional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. Transversal. La población estuvo formada por 75 docentes del centro estudiantil Julio C. Tello Ate, 2020, y la muestra estuvo formada por 63. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional, entre los factores sociales y clima institucional en una institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020 ($r_s = 0,651$, $p < 0.05$)

Palabras claves: factores sociales, clima institucional

Abstract

The present research entitled: Importance of social factors and institutional climate during the health emergency due to COVID 19 in the educational institution Julio C. Tello Ate, 2020, had as a general objective to determine the relationship between social factors with the institutional climate in the educational institution Julio C. Tello Ate, 2020. The instruments used were Likert scale questionnaires for the variables social factors and institutional climate. These instruments were subjected to the respective reliability and validity analyzes, which determined that the questionnaires have validity and reliability .

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; non-experimental design. Cross. The population consisted of 100 teachers from the Julio C. Tello Ate student center, 2020, and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through Cronbach's alpha reliability statistic.

The results show a high statistically significant and directly proportional relationship between social factors and institutional climate in the educational institution Julio C. Tello Ate, 2020 ($r_s = 0.651$, $p < 0.05$)

Keywords: social factors, institutional climate

I. Introducción

A nivel internacional, según afirma la Universidad Internacional de Valencia (2018) es curioso como la naturaleza se encarga de marcar pautas y de cerrar círculos, lo que incluye también al campo educativo en donde la educación tiene una deuda con el entorno social o con el medio social, que además es aquello que ha originado que la ONU promueva diversos objetivos sostenibles que tiene que ver con el medio ambiente y con la educación de calidad. No obstante, la familia es el agente educativo más importante en la vida de los niños, en donde la educación no es más que un proceso que no acaba nunca, ya que siempre se tiene que estar educando puesto que más que un proceso es la vida misma, entonces la familia cumple un rol fundamental en la vida educativa de los pequeños de la casa. A esto se suma la emergencia de salud pública mundial originada por el virus de la Covid-19, puso de manifiesta la crisis en los sistemas de educación que de manera global se vive desde hace años. Esta situación se enfrenta en todos los niveles educativos, desde educación inicial, básica, bachillerato, superior y programas de posgrados. Es muy importante que los niños, en cualquier parte del mundo, desarrollen su comprensión científica y su pensamiento racional, para ser capaces de tomar decisiones racionales basadas en la ciencia y ajustar el comportamiento y protegerse frente a infecciones como la de la Covid-19 (Organización Mundial de la Salud, 2020).

De acuerdo a Calderón y Castells (2019) en el contexto educativo el Covid-19 a nivel internacional, varios estudios, destacan que es una forma flexible de laborar, ya que, no demanda la presencia física de los empleados y de igual forma, cumple con el desempeño de la actividad profesional, citando entre sus ventajas; la reducción de costos y de tiempo de desplazamiento, incluso mayor efectividad laboral, cercanía con el cliente, expansión geográfica, menor contaminación. Otros autores incluyen entre sus ventajas la oportunidad de plazas laborales a personas con condiciones de discapacidad o personas con dificultades de inserción laboral, padres y madres de familia ya que les permiten compartir más tiempo con sus hijos, así como la autonomía y flexibilidad que pueden asociarse a la satisfacción laboral. Además, de reforzar la creatividad, optimizar el tiempo de trabajo, reducir los problemas laborales entre empleadores, ayudar al trabajo en equipo, efectividad en procesos de planificación y

cumplimiento de metas y objetivos laborales tanto a corto como a largo plazo, lo que a su vez va a permitir crear (Chaparro et al., 2015). Sin embargo, también se debe señalar sus desventajas, considerando en primera instancia en todas las empresas o en cualquier cargo a desempeñar, puesto depende del giro de las mismas, lo que da como resultado que no todas las profesiones son aptas para emplear esta modalidad en otro estudio mencionan entre sus desventajas el aislamiento social, la percepción del no reconocimiento o la dificultad de diferenciar el tiempo de trabajo y el tiempo para la familia, la sobrecarga laboral o el exceso de disponibilidad, la dificultad para establecer medidas de supervisión etc. (Elías, 2015).

En tanto, Santiago (2017) manifiesta que tiene que existir una alianza entre el instituto y la familia, ya que es fundamental que exista dicha alianza, aunque a veces las personas se equivocan y piensan que la alianza es hacerse amigos de las maestras y en realidad la idea es formar un equipo de trabajo, en donde el docente no es más que el socio en la crianza del niño, ya que será el que estará día a día observando las actitudes y los aprendizajes del infante.

Por su parte, en Alemania existe una preocupación fuerte en velar por el clima institucional, que corre riesgo cuando se evidencia la falta de compromiso en lo laboral, el aspecto humano y la formación de valores; tan importante en toda organización incluyendo a las instituciones educativas. Por tanto, el clima institucional se ha empleado para aludir a lo que la literatura anglosajona conceptualiza como dificultad. No obstante, el clima institucional no se debe conceptualizar de esa manera, ya que, el clima institucional busca la cimentación de un grupo de individuos que participan en un mismo ambiente y que se relacionan en aspectos sociales, donde involucra sujetos de diversas edades por lo cual habrá aprendizaje que le servirá a lo largo de su vida (López et al., 2013). Por esa razón se cree que se ha consolidado una cultura del clima institucional, puesto que una vez generada las cuarentenas que han sido obligatorias y que han cortado las relaciones dentro de las instituciones y esto es a nivel mundial, podrá generar un buen clima dentro de los hogares (Ainscow, 2012). No obstante, se han encontrado motivos, por lo que nace la necesidad de conocer la definición de clima institucional y es para poder entender diferentes enfoques en el entorno siendo radicales, pero a la vez independientes donde no intervienen modelos políticos y

administrativos (Serey, 2019).

Las teorías que sustentan las variables de investigación orientan a formular el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre factores sociales y el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020? y los problemas específicos: ¿Existe relación entre diferencias sociales, el entorno familiar, nivel educativo de los padres o apoderados y el contexto socio económico con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020?

La investigación se justificará teóricamente ya que plantea como necesidad de conocer de manera clara y directa las habilidades sociales de todo el personal que labora en el centro educativo Julio C. Tello Ate, considerando que cotidianamente el accionar tiene que ver con el manejo del comportamiento de los estudiantes que proceden de hogares con una serie de dificultades y problemas en su dinámica, ya que, generalmente son hogares disfuncionales donde prevalece permanente la violencia entre la pareja, en otros casos la ausencia del padre por abandono o separación, así como también existen menores que son albergados por parientes como los abuelos, tíos y otros que no garantizan una adecuada educación y formación moral, por ello la labor de la institución es compensar esas deficiencias que naturalmente traen estos estudiantes pero para ello es fundamental que se encuentre la base o los pilares, los cuales son los profesores que no solo tengan vocación de servicio, sino que tengan una preparación alta o medianamente eficiente, ya que, solo de este modo la labor de estos será prudente y útil en la formación y educación de estos estudiantes.

Por otro lado, nuestra investigación se justifica práctica toda vez que estamos en condiciones de asumir una serie de retos propios de la enseñanza y que requiere de parte nuestra competencias que nos pongan a la altura de las exigencias que tiene que asumir la profesión en conjunto con otros profesionales relacionados también con las Ciencias Sociales; por lo que existe la obligación moral y formal de desarrollar trabajos relacionados a la investigación seria, planificada, a fin de que demos nuestras competencias y habilidades que nos permitan acceder a una serie de trabajos propios del, que uno puede acceder.

La justificación metodológica, permitirá diseñar la investigación cuantitativa y básica, el cual permitirá valorar los niveles de medición, priorizando el diseño no

experimental porque no se manipularán a los elementos investigados, su nivel correlacional para establecer el nexo entre los elementos investigados, el tipo de encuesta y los instrumentos a utilizar, con el fin de demostrar que los propósitos propuestos se ejecuten.

Siendo el **objetivo general** determinar la relaciona entre las factores sociales (FS) con el clima institucional (CI) en la institución educativa (IE) Julio C. Tello Ate, 2020.; y los objetivos específicos: a) determinar la relaciona entre diferencias sociales con el CI en la IE Julio C. Tello Ate, 2020., b) determinar la relaciona entre el entorno familiar con el CI en la IE Julio C. Tello Ate, 202, c) determinar la relaciona entre nivel educativo de los padres o apoderados con el CI en la IE. Julio C. Tello Ate, 202 y d) determinar la relaciona entre, el contexto socio económico con el CI en la IE Julio C. Tello Ate, 2020; y como soluciones tentativas al problema de investigación se planteó como **hipótesis general**. Existe relación significativa entre factores sociales con el CI en la IE Julio C. Tello Ate, 2020; **Hipótesis específicas:** a) Existe relación significativa entre diferencias sociales con el CI en la IE Julio C. Tello Ate, 2020; b) Existe relación significativa entre el entorno familiar con el CI en la IE Julio C. Tello Ate, 2020, c) Existe relación significativa entre nivel educativo de los padres y/o apoderados con el CI en la IE. Julio C. Tello Ate, 2020 y d) Existe relación significativa entre el contexto socio económico con el CI en la IE Julio C. Tello Ate, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, UNICEF (2020), en un reciente informe, aborda los riesgos potenciales de la pandemia a nivel educativo en tres niveles: (a) Entorno familiar: enfermedad, aumento de la presión y el miedo, reducción de resultados y aumento del absentismo escolar, estrés e impacto emocional que podría producir abandono escolar. (b) En centros educativos: ausencia del profesorado por enfermedad o cuidado de familiares, estigmatización de niños que han sufrido la enfermedad, dificultades para cumplir con las medidas y estándares sanitarios (especialmente en centros con elevado número de alumnado), aumento de la violencia a grupos vulnerables. (c) En el sistema educativo: aumento del retraso administrativo, impacto en el desarrollo educativo, posible disminución de rendimiento debido a la gestión, necesidad de contar con mecanismos de información y seguimiento actualizados.

En cuanto a los inicios del covid-19 hasta ahora se informa que el 17 de noviembre del año 2019 en un mercado de animales en Wuhan, China, se origina el virus denominado SARS-CoV-2. En donde un hombre de 55 años se convierte en el paciente cero en Wuhan, dando paso a que el lugar se desarrolle como epicentro de este virus que provoca fiebre y tos seca. En 1 de cada 5 contagios el Covid-19 provoca dificultad respiratoria y causa la muerte de un 3.4% de los afectados. No fue hasta el 31 de diciembre que los hospitales en China se percataron que combatían contra una nueva enfermedad y notificaron a la Organización Mundial de la Salud. No obstante, 7 días más tarde científicos chinos lograron aislar y clasificar al nuevo virus. A partir del 13 de enero otras ciudades de China y países como Tailandia y Japón comenzaron a reportar casos del nuevo coronavirus en personas que habían tenido historial de viaje a Wuhan. Finalmente, el 30 de enero la OMS declara una emergencia sanitaria internacional y el 11 de febrero oficialmente la organización nombra a la enfermedad provocada por el virus Covid-19. No obstante, el 6 de marzo del año 2020 el presidente de la República del Perú Martín Vizcarra declara el primer caso de infección por coronavirus Covid-19 en un paciente varón de 25 años de edad y así día a día expandiéndose en todo el país (Colegio Médico del Perú).

De acuerdo al clima institucional refiere un estado anímico colectivo que se encuentra determinado por las percepciones que las personas tienen acerca de las

instituciones en donde trabajan y a su vez dichas percepciones depende de las interacciones que se dan entre los integrantes de la institución y las actividades que desarrollan. En cuanto a Sandoval (2014), el clima institucional se basa hacia la formación de los individuos, en donde busca una agrupación social. En consecuencia, Gómez et. al (2017) menciona que el clima debe darse entre los estudiantes y el profesorado, ya que un buen social forjará el día a día de los alumnos que desean tener un estilo de vida de calidad.

En tanto, el centro educativo Julio C. Tello el cual es motivo de la presente investigación factores sociales y clima institucional, se encuentra ubicado en el distrito de Ate de la Provincia y Departamento de Lima, es en esta institución que se ha observado que las capacidades para socializar del profesorado y el ambiente organizacional que se percibe, no permiten trabajar en equipo y no contribuye a desarrollo un buen desempeño del profesor y así mejorar y recrear una educación de calidad. En consecuencia, aunque a muchas personas les costó empezar en la educación online de su abrupto se aprendió que la clase inclusive puede pasar fronteras que la educación presencial no permitía, en donde se realizan videoconferencias la cual conecta a los alumnos con los profesores dentro de un espacio virtual para así fomentar la colaboración y el intercambio de métodos de enseñanza y experiencias educativas con el fin de fortalecer la innovación en los procesos de aprendizaje y el uso de la tecnología.

Considerando que los docentes tienen un buen tiempo laborando en esta importante institución educativa en la que los profesionales deben de manejar un comportamiento adecuado que genere un buen clima institucional, ya que con quienes se trabaja son estudiantes que desde el hogar vienen con una serie de dificultades, ya que muchas veces son casos familiares monoparentales con la presencia solo de la madre y la ausencia de los padres. No obstante, se cree conveniente desarrollar este trabajo de investigación a fin de arribar a resultados y conclusiones que evidencien la situación real de estos docentes, con la finalidad de realizar algunas sugerencias y propuestas que puedan mejorar de manera significativa el manejo y trabajo de todos los participantes que se involucran de alguna manera u otra en la dinámica institucional de la Institución educativa Julio C. Tello.

Existen investigaciones internacionales tales como, Espina (2020) en donde realizó un ensayo derivado de la ponencia homónima sustentada en el Foro Internacional, la cual se denominó *“Socialización en épocas de crisis: reflexiones en torno a la pandemia del coronavirus”*. De las muchas formas en que Covid-19 ha cambiado la vida del ser humano el distanciamiento social es uno de los más difíciles de soportar para muchas personas puesto que los humanos son animales sociales programados para anhelar el contacto y la interacción, por lo tanto es natural que a medida que la fatiga de precaución se establece y las pautas de distanciamiento social en muchos lugares extiende hacia un futuro indeterminado incluso las personas bien intencionadas buscan lagunas que les permitan reunirse con sus seres queridos.

Por otro lado, la investigadora Apuy (2019) realizó el estudio de investigación titulado *“Factores sociales y clima institucional del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela”*. Dicho estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y transversal, en donde llega a concluir que, se presentan diversos factores del clima institucional que infieren significativamente en el gozo del campo laboral de cada empleado de enfermería. Por lo que los empleados presentan una mezcla de conocimientos y actitudes que de alguna manera u otra les permite realizar profesionalmente su trabajo y también desempeñar su compromiso hacia los pacientes. En sus resultados se evidencia una relación $RS= 0,544$ entre diferencias sociales de los factores sociales y el clima institucional.

De acuerdo a Piñón, Velázquez, Ramírez y Vázquez (2016), realizaron un artículo denominado *“Evaluation of organizational climate in a technical high school educational institution”*. Emplearon el método inductivo, con una metodología cuantitativa, descriptiva, básica y no experimental. Pudieron contar con la participación de 130 alumnos. Obteniendo como resultados que los colaboradores identifican que las dimensiones identidad, responsabilidad, estilos de supervisión, apoyo, calidez, motivación laboral y riesgo, influyen de manera negativa en el clima institucional.

Por su parte, Martínez (2015) en su artículo denominado *“Enfoques conceptuales sobre factores sociales y clima institucional”*. Empleo el método hipotético deductivo, tipo básica y de diseño no experimental. La muestra estuvo integrada por 125 docentes, nos presenta un análisis de las perspectivas teóricas de

ambas variables. Concluye que existe una relación 0.571, $p < 0.05$ entre nivel educativo de los padres y/o apoderados y el clima institucional, considerando finalmente la relevancia de que exista un adecuado ambiente organizacional para que el personal trabaje de forma colaborativa.

Por otro lado, se indagará las investigaciones nacionales, en donde Ccapira (2017) investigó sobre *“Factores sociales y clima institucional en el personal que labora para el establecimiento Penal de Sicuani, Cusco 2017”*. Pudiendo trabajar con la metodología cuantitativa, hipotética deductiva, correlativa y no experimental. Contando con la participación de 70 docentes. En sus conclusiones manifiesta que se observa un alto índice correlativo de Rho ($r = 0,406$), entre contexto socio económico de los factores sociales y el clima institucional en donde se comprueba que se presenta un nexo moderado entre ambos elementos investigados.

No obstante, es esencial analizar en los antecedentes nacionales, en ese sentido Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. (2020) *“Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers”*, en donde tuvieron como participantes a 1257 empleados del sector sanitario, entre ellos médicos y enfermeras de 34 centros hospitalarios encargados del manejo de pacientes con Covid-19 en China, en donde indagaron sobre los niveles de ansiedad, depresión, reacción al estrés e insomnio, destacándose porcentajes considerables, respectivamente.

En tanto, Girón (2019) en su estudio titulado *“Factores sociales que influyen en el clima laboral de la empresa Postes del Norte S.A.-Trujillo, La Libertad”*. El investigador utilizó un estudio cuantitativo y descriptivo, pudiendo emplear recolectas de datos significativas como la entrevista a un grupo de 35 personas. De acuerdo a los datos encontrados se reflejó que los factores sociales como lo son el trabajo grupal, la contribución y las relaciones interpersonales infieren considerablemente y de forma positiva en el clima laboral de la compañía objeto de estudio. En sus resultados se encontró una relación 0.533 entre el entorno familiar y el clima laboral.

Numerosas son las contribuciones realizadas por múltiples autores en referencia a la conceptualización del clima institucional, en donde Briones (2017) manifiesta que es una definición amplia que abarca las formas de relacionarse entre individuos, ya que de ello depende mantener un buen entorno comunicativo. No

obstante, es fundamental tener presente el adecuar un excelente ambiente laboral, ya que permitirá que todo el personal que labora dentro de algún centro estudiantil lleve una misma línea comunicativa positiva, todo ello ayudará al desarrollo tanto personal como institucional y conllevará a apuntar hacia la misión y visión del centro estudiantil. Manteniendo el planteamiento anterior, se puede considerar que el docente debe contribuir con el clima institucional participativo y lograr una buena gestión pedagógica, que es determinante en el personal docente que trabaja en algún centro educativo, todo ello con la finalidad de poder acrecentar los niveles productivos organizativos y así poder alcanzar las metas propuestas por los centros estudiantiles, la cual es mejorar la vida social entorno a un excelente clima de todo el personal que es de alguna manera u otra el sustento del país, ya que de los profesionales dependerá el futuro de cada estudiante.

En referencia a las teorías que sustentan a la variable factores sociales, según (Hunter Taylor 2014, citado por Guarniz), afirma que “los factores sociales son las actividades, deseos y expectativas, grados de inteligencia y de educación de las personas de una determinada sociedad” (p.24). Así mismo menciona que los factores sociales están definidos por la unión que se encuentra entre la naturaleza y la sociedad, en donde es un vínculo recíproco, por lo que los factores sociales perjudican la parte financiera de una institución educativa.

En tanto, en diciembre de 2019 se notifican varios casos de neumonía viral desconocida en la región de Wuhan, en China. En enero de 2020 se detecta como un nuevo tipo de coronavirus capaz de afectar y transmitirse entre humanos, denominado Covid-19. El 11 de marzo de 2020, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se confirman 80.955 casos en China y 37.367 a nivel mundial, fuera de China, estando España entre los países afectados por el nuevo virus (Isaifan, 2020).

Organismos internacionales, como la UNESCO, alertan que el cierre temporal de las escuelas provoca altos costos sociales y económicos tales como la interrupción del aprendizaje, la suspensión de la alimentación en niños que reciben la comida de manera gratuita o a costo inferior en las escuelas, insuficiencias en el cuidado de niños o aumento de la presión en los centros escolares (UNESCO, s.f.).

La repercusión de la pandemia tiene un efecto más allá del inminente, con

implicaciones psicológicas entre la población como el incremento de las emociones negativas, el aumento de la sensibilización hacia los riesgos y la disminución de emociones positivas (Li et al., 2020). Entre los jóvenes, un estudio realizado en China (Liang et al., 2020) indica como este tipo de situaciones pueden afectar a la salud mental del colectivo, asociándose, además, factores como el nivel educativo en la aparición de trastornos y angustia.

Otro de los riesgos ante la situación generada por la crisis sanitaria derivada de la Covid-19 es el peligro de aumento de la violencia intrafamiliar que puede afectar a los menores. (UNICEF, 2020; Usher et al., 2020).

Respecto a la situación de los profesionales socioeducativos queremos destacar algunos trabajos que se refieren a la satisfacción laboral y su implicación en el desempeño laboral. En primer lugar, el estudio de Van y et al (2016), a nivel europeo, que indica que aspectos tales como la imprevisibilidad de horarios, las largas jornadas laborales y las horas extraordinarias no remuneradas afectan en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

La socialización dentro de los factores sociales se puede lograr por medio de la comunicación personal, empleando un lenguaje sencillo, eficaz y siendo empático y respetuoso hacia otras personas (Boyes y Villafuerte, 2018). No obstante, en la actualidad se ha evidenciado una alta tasa del distanciamiento social, en donde la tecnología juega un papel fundamental ya que gracias a las redes sociales los seres humanos pueden mantenerse comunicados entre ellos.

Asimismo, los factores sociales en la actualidad implican implementar nuevas dinámicas de lectura y pensamiento crítico para así ayudar a los infantes y a los adolescentes a fomentar sus actividades (Salmerón y Villafuerte, 2019), y así como también incrementar de forma inmediata las capacidades para orientar, acoger y guiar a toda la sociedad empleado las redes sociales (Sión, Espinoza y Álava, 2017; y Valencia, Peña y Colunga, 2017).

La educación en la actualidad puede abrir varias ventanas a nuevas metodologías, así como también estrategias y a otras formas de impartirse, puesto que hace tiempo el ser humano cuenta con una herramienta en la mano, la cual es la de los dispositivos móviles o pc, la cual permite llegar cada día a más personas pero

nunca el ser humano se había visto obligado a implementarlas con tanta urgencia, es por eso que hoy en día se evidencia que sí se puede impartir la educación a través de la tecnología.

La comunicación dentro de los factores sociales se establece que se tiene que colaborar a la formación cognitiva y emocional por lo que, Boyes y Villafuerte (2018) para poder alcanzar un aprendizaje es necesario tener un propósito para poder alcanzarlos óptimamente obteniendo un balance en la comunicación, donde se necesitará que haya disponibilidad de las partes y el interés de escuchar y valorar enfáticamente la información que se les brinda y ser cooperativos entre todos.

La motivación que se tenga hacia el aprendizaje y la enseñanza dependerá del estilo de comunicación que utilice el profesor debido a su gran relevancia y todo tendrá que ver en la forma en la que se ven unos a otros (Boyes et al., 2018; y Dutaa et al., 2015).

Los estilos de comunicación del docente según Salmerón (2019) son: (a) el asertivo, el cual muestra las actitudes importantes donde hay estimulación de los derechos personales de cada individuo, (b) el pasivo, que se diferencia por el lugar que tomó el individuo siendo menos activo y más receptivo, (c) el agresivo, este auto impone sus opiniones sin tomar en cuenta los derechos de los terceros imponiéndose ante ellos; y (d) el persuasivo, que se caracteriza por reconocer los beneficios y tomarlos para sí mismo.

No obstante, la comunicación que tiene que tener el docente con sus alumnos se basa en que el profesor logre el aprendizaje en sus estudiantes en un contexto de vínculos afectivos e irrespetuosos, lo cual significa que empleando el debido cuidado ayuda a construir los saberes de los estudiantes (Boyes y Villafuerte, 2018).

Por su parte, la empatía es una de las variables que tanto padres como docentes necesitan enseñar. En tal sentido que, los padres deben mostrarles el camino a sus hijos, todo ello para que puedan tener una vida propia, puesto que no deben entrometerse más allá de lo debido, por su parte, el docente debe de enseñarle capacidades a los estudiantes y así forjarlo a ser un alumno de bien (Altuna, 2018).

Según Ramos (2017) también se debe señalar sus desventajas, considerando en primera instancia la no aplicabilidad en todas las empresas o en cualquier cargo a

desempeñar, puesto depende del giro de las mismas, lo que da como resultado que no todas las profesiones son aptas para emplear esta modalidad en otro estudio mencionan entre sus desventajas el aislamiento social, la percepción del no reconocimiento o la dificultad de diferenciar el tiempo de trabajo y el tiempo para la familia, la sobrecarga laboral o el exceso de disponibilidad, la dificultad para establecer medidas de supervisión etc.

Por su parte, Burgos (2005) afirma la familia en cualquier sociedad, con ello, la relevancia en la cultura organizacional es imperante y se convierte en un factor significativo, cuya fusión promueve a la innovación en la economía de una empresa, y a su vez fomenta a la generación de mayores oportunidades de trabajo desde la comodidad del hogar en un ambiente laboral adecuado para los trabajadores.

En tal sentido, el trabajo en equipo en las organizaciones hoy en día basa sus funciones en el trabajo en equipo, en cada una de las áreas que conforma a la institución estableciendo un clima donde hay ayuda activa por parte de todos y siendo el complemento de muchos debido a los distintos conocimientos que posee cada individuo y alcanzando los propósitos institucionales con la unidad (Apuy, 2008).

Los miembros que conforman un grupo de trabajo colaboran con sus conocimientos y talentos que permite lograr las metas establecidas (Baguer 2017, citado por Bustamante y Anticona, 2009). En consecuencia, es más eficiente y eficaz en el trabajo cuando se colaboran de manera mutua entre todo el grupo que tiene un propósito en común, intercambiando conocimientos y desarrollando nuevas opiniones y creando un ambiente estable y comunicativo que le deja gratificación a todos los sujetos que componen el grupo y con ello lograr resultados favorables.

A nivel de grupos, se puede decir que no existe un individuo que pueda llenar todas las necesidades de otro individuo, pero existen diversas razones para poder lograr satisfacer diversas necesidades, Apuy (2008) las describe como: (a) La necesidad de afiliación, esta se refiere a que una persona por medio de la socialización puede suplir alguna necesidad de la persona requerida. (b) Identificación, cada individuo por defecto pertenece o se caracteriza por ser sí mismo. (c) Seguridad, se basa en que una persona ayuda a satisfacer la necesidad de otra. (d) De estima y poder, esta razón se refiere a que un individuo pone en manifiesta las mejores cualidades de otra persona. (e)

De cooperación, es primordial para alcanzar las metas propuestas, ya que en grupo se puede cumplir la meta designada.

Siendo las dimensiones de factores sociales: **Dimensión 1.** Diferencias sociales: Para hacer una sociedad justa el ser humano debe de reconocer sus diferencias y evitar las desigualdades, puesto que cada ser humano es único en su raza. **Dimensión 2.** Entorno familiar: Influye de manera significativa en la personalidad de cada individuo ya que las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, actitudes, afectos y modos de ser que el pequeño de la casa asimila mediante su crecimiento. **Dimensión 3.** Nivel educativo de los progenitores o responsables del estudiante: Los hijos son los maestros de los padres y son el espejo de aquellas dificultades que a veces tienen los padres, no obstante, para poder desarrollar la grandeza interna para la educación en donde los padres tienen que educarse a sí mismo, también porque sólo desde ahí se puede despertar la fuerza, el coraje y aquello que inspire a los hijos. **Dimensión 4.** Contexto socio económico: El tema de acuerdo al énfasis que se debe de hacer en el vínculo con el docente y con los estudiantes a nivel pedagógico es muy importante a nivel de la formación docente, en donde también existe un contexto, ya que la formación que se debe hacer con la familia y con la comunidad, en ese sentido acompañan el proceso del desafío, el cual se encuentra presente desde la multidimensionalidad que tiene y es donde se encuentra la énfasis del estudio que muestra la diversidad de factores que inciden en la educación (Boyes y Villafuerte (2018).

En cuanto a las teorías que sustentan la variable clima institucional, se consideró a Mendoza (2011) quien señaló que, tener un buen análisis del clima institucional dentro de las organizaciones es muy primordial, debido a que se observa los comportamientos que tienen los trabajadores dentro de la organización. Es así como la evaluación busca resultados eficaces que puedan ayudar a la organización a tener resultados óptimos con su personal.

Por su parte, (Mendoza 2011, cita a Martínez 2003), en el clima institucional (CI) el comportamiento organizacional es un requisito básico para tener un buen control gerencial. De eso se desprende a los trabajadores y colaboradores a que tengan un buen comportamiento eficaz que siempre productividad en la organización.

De tal manera que García (2016) definió al clima institucional como:

La conexión la teoría surge a raíz de la necesidad de poder dar lineamientos y reglamentos sobre el clima institucional en los directores. Por tanto, esta se basa en las organizaciones formales o estructurales sin darle mucha importancia a la opinión de los trabajadores. En consecuencia, al regirse de esta forma existe falta de capacitación, ambientes poco favorables y no representa mucho crecimiento en los trabajadores (p.3).

También Itson (2016) menciona que dicha teoría surge a raíz de la necesidad de poder dar lineamientos y reglamentos sobre el comportamiento organizacional en los directores. Además, se basa en las organizaciones formales o estructurales sin darle mucha importancia la opinión de los trabajadores. Al regirse de esta forma existe una falta de capacitación, ambientes poco favorables y no representa mucho crecimiento en los trabajadores.

En tanto, Gutiérrez (2014) menciona que un clima institucional saludable, entonces, permite el logro de los objetivos institucionales, ya que, al ser reconocido y comunicarse con todos los miembros de la comunidad escolar de manera asertiva y adecuada, el trabajador siente que dar lo máximo de él satisface y satisface a los demás. En donde, directores, maestros, estudiantes y padres estarían comprometidos con el desarrollo de la escuela y se afirmaría el liderazgo institucional en la comunidad.

En tal sentido, Onetto (2017) afirma que es la percepción que los trabajadores de una entidad poseen de las interacciones que en esta se practican cotidianamente. Asimismo, Sánchez (2009) señala que el hecho de adoptar lo que una entidad ha desarrollado un clima institucional, como cultura implica actuar de manera proactiva y desarrollar las acciones pertinentes, ya que los objetivos institucionales ya han sido internalizados, los cuales, junto con los conocimientos que posee el trabajador, redundaría a favor de los objetivos de toda la entidad.

Sumado a ello, Medina (2018) indica que un buen clima institucional, sobre todo educativa, tiene que cuidar por la actualización de sus trabajadores, porque es la única forma de cultivar los conocimientos necesarios para aprovechar los conocimientos en favor de la institución, encajando esto en el desarrollo de una organización.

Por su parte, Corichi, Hernández y Velázquez, (2014) establecen que:

Es el conjunto de personas que realizan diferentes actividades que permiten la realización de tareas en común que permiten contar con estrategias que están orientadas a la competitividad de las organizaciones. Los indicadores de la dimensión colaboradores, son estrategias, competitividad, equipo y meta (p.8).

En tanto, los autores Edel, García, y Casiano (2007) sostuvieron que es el conjunto de factores que intervienen alrededor de los trabajadores, ya sea con su ambiente que influyen el bienestar físico o mental de los trabajadores. Los indicadores de la dimensión “ambiente”, son bienestar físico, bienestar mental, estimulación y clima laboral.

Finalmente, Martín (1999) menciona que es aún más impredecible ya que se pueden medir las variables del clima, pero sin predecir el comportamiento humano, ya que las relaciones humanas son impredecibles.

Dimensiones del clima institucional

Es por eso que Martín (1999) plantea las siguientes dimensiones: **Dimensión 1. La comunicación:** Es el conjunto de factores que intervienen alrededor de los trabajadores, ya sea con su ambiente que influye en el bienestar físico o mental de los trabajadores. Los indicadores de la dimensión “ambiente”, son bienestar físico, bienestar mental, estimulación y clima laboral. **Dimensión 2. Motivación:** El docente ayuda en la mejora del rendimiento de una institución, ya sea para afrontar los riesgos y amenazas existentes que se presentan. Es un proceso estratégico que se relaciona en la seguridad para los estudiantes y docentes que corrige las anomalías en el desarrollo de actividades dependiendo al tipo de trabajo que se está realizando. **Dimensión 3. Confianza:** Una adecuada gestión del director centra su trabajo Se refiere al conjunto de normas que ayudan a reducir los accidentes, riesgos y enfermedades de una institución con sus docentes, ya sea dentro o fuera de ella. **Dimensión 4. Participación:** Se establece que hoy en día cualquier tipo de institución se encuentra expuesta a diferentes riesgos. La gestión de seguridad ayuda a detectar aquellos riesgos que se pueden exponer los docentes y empleadores, y es donde se implanta procesos que ayuden a minimizar y eliminar estos peligros generando confianza dentro de sus docentes, alumnado y administrativos.

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo positivista, cuantitativa, de tipo básica, nivel correlativo, de método hipotético deductivo, y diseño no experimental, de corte transversal. Para sustentar esta tipología, se presentan las siguientes definiciones:

Esta indagación se centra en ser **cuantitativa**. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirmaron que es el planteamiento que se da al estudio cuantificando la información teórica en escalas numéricas para su posterior recolección, para poder medir y el analizar estadísticamente y probar teorías.

Se precisa, es de **tipo básica**, como indica Valderrama (2013) afirma que busca no modificar la realidad que se está viviendo actualmente, es así que se considera que el estudio es de legítimo y que parte desde un modelo teórico y al utilizarlo se necesita que se propongan teorías nuevas o bien sea modificando las que existen para que el conocimiento de la ciencia se incremente cada vez más.

Además, es de **nivel correlacional**, de acuerdo a Hernández *et al.* (2014) tiene como finalidad demostrar y comprobar el vínculo entre variables o los datos obtenidos de ella. Dichos autores expresan que, a menudo se encuentran nexos entre dos o más elementos en la vida diaria.

Esta indagación se centra en ser **hipotético deductivo**. Al respecto Sánchez y Reyes (2015) afirmaron que son los procedimientos desarrollados de acuerdo a cada enunciación hipotética mostrando tales supuestos, para así emplear técnicas y deducir soluciones para confirmar o refutar cada hecho.

Es importante resaltar al diseño empleado **no experimental de corte transversal**, por ello Hernández *et. al* (2014) sostuvieron como diseño no experimental, ya que no se manipulo las variables, puesto que, se observó de forma natural cada hecho o fenómeno. Así mismo, fue de corte transversal, debido a que se recolecto cada dato del estudio en un tiempo único y determinado teniendo la finalidad de realizar descripciones de cada variable e indagar las incidencias e interrelaciones.

3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual de la variable V1: factores sociales

Según (Hunter Taylor 2014, citado por Guarniz), afirma que no son más que todos los actos, expectativas, deseos y nivel de educación de cada individuo en una determinada población. Así mismo menciona que los factores sociales están definidos por la unión que se encuentra entre la naturaleza y la sociedad, en donde es un vínculo recíproco, por lo que los factores sociales perjudican la parte financiera de una institución educativa.

Definición operacional de habilidades sociales (V1)

Se desarrolló de acuerdo a las 4 dimensiones: diferencias sociales, el entorno familiar, nivel educativo de los Padres y/o Apoderados y contexto socio económico, e indicadores correspondientes a cada una de estas, para así, plantear interrogantes que se aplicaron en el instrumento de evaluación para los docentes.

Definición conceptual de la variable V2: clima institucional

Según Martin (1999) menciona que es aún más impredecible ya que se pueden medir las variables del clima, pero sin predecir el comportamiento humano, ya que las relaciones humanas son impredecibles.

Definición operacional de clima institucional (V2)

Se desarrolló de acuerdo a las 4 dimensiones: Comunicación motivación, Confianza y Participación, e indicadores correspondientes a cada una de estas, dimensiones para así, plantear interrogantes que se aplicaron en el instrumento de evaluación para los docentes.

3.3. Población, muestra, muestreo

La población constituye una agrupación de elementos que contienen las mismas especificaciones de las cuales se va a estudiar. Por lo que, Bisquerra (2004) expresó es el total de elementos que se van analizar en un ambiente específico y que están

vinculado al fenómeno estudiado. La población fue de 75 docentes de secundaria del centro estudiantil Julio C. Tello Ate, 2020.

La muestra. De acuerdo a Taboada (2013), explica que la muestra está constituida por el grupo de elementos que se ha tomado de la población, el cual es representativo de esta. En tanto, lo conformaron 63 profesores de educación secundaria del centro educativo Julio C. Tello Ate, 2020. (Ver anexo 4). Se empleó un muestreo aleatorio al azar. Hernández *et. al* (2014) indicaron que es un subgrupo del total de elementos de una población ya que cada todos tiene la posibilidad de pertenecer al subgrupo. Son relevantes en los estudios descriptivos, correlacionales. Donde se necesita estimar en ocasiones la muestra del estudio al ser cantidades grandes y finitas. En cuanto al criterio de exclusión, en este estudio solo participarán profesores del centro educativo JCTA que se encuentren en actividad laboral; en la inclusión, se tomará en cuenta los característicos edad, sexo y nivel educativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Según Rodríguez (2008) “las técnicas están constituidas por los mecanismos o medios utilizados para recabar información correspondiente” (p.56).

Según Hernández, *et. al* (2014) son los procedimientos adecuados para la recolecta de información en determinados momentos. Se empleó como instrumento el cuestionario para V1 y V2; y sobre las variables. Asimismo, expresaron que son los recursos empleados por el indagador para el registro de información o datos sobre cada variable del estudio. Siendo las preguntas cerradas en la escala de Likert.

La validación de los instrumentos de las variables V1 y V2 fueron validados por expertos, siendo el dictamen obtenido para los dos instrumentos, que es aplicable. (Ver Anexo 4).

Por otro lado, la confiabilidad de un instrumento se dio mediante el Alfa de Cronbach debido a que la escala de Likert fue polifónica. De acuerdo a Hernández, *et. al* (2014), es el nivel obtenido al emplearlo en los mismos sujetos u objetos, estos deben producir similares resultados. Siendo los resultados de la prueba piloto; la

variable habilidades sociales el alfa de cronbach fue de 0. 941 evidenciando una alta confiabilidad; y la confiabilidad para el clima institucional 0,891 denotando una fuerte confiabilidad (Ver Anexo 4).

Confiabilidad

Por otro lado, la confiabilidad de un instrumento se dio mediante el Alfa de Cronbach debido a que la escala de Likert fue politómica. De acuerdo a Hernández, *et al* (2014), es el nivel obtenido al emplearlo en los mismos sujetos u objetos, estos deben producir similares resultados.

Siendo los resultados de la prueba piloto; para factores sociales el alfa de cronbach fue de 0,817 y para el clima institucional el alfa de cronbach fue de 0,903, evidenciando que las variables tienen una fuerte y alta confiabilidad (Ver anexo 6).

3.5. Procedimiento

El estudio se hizo por dos variables a la que se aplicaron dos instrumentos. Por ello, se realizó una prueba piloto a 25 docentes y luego a la muestra de la Institución Educativa Julio C. Tello Ate, 2020 Los docentes respondieron los cuestionarios, según la escala ordinal para cada uno de los ítems. Luego, se procedió a analizar la estadística para cuantificar los resultados de los dos elementos investigados hasta contrastar las hipótesis para verificar el tipo de correlación entre factores sociales y clima institucional.

3.6 Métodos de análisis de datos

El método fue el estadístico, ya que se realizó con el programa estadístico SPSS.V 25 Primeramente se recolecto los datos mediante los instrumentos para posteriormente realizar una base de datos en el SPSS, posteriormente se determinó los estadísticos descriptivos mediante la obtención de tablas de frecuencias y porcentajes, con sus respectivas figuras porcentuales de acuerdo a los niveles asignados; finalmente se desarrolló la estadística inferencial para determinar el nexo entre los elementos investigados por medio del estadístico Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El estudio se desarrolló de manera científica, ya que lo autorizo la asesora mediante la recolecta de información, en donde se empleó la encuesta por medio de dos cuestionarios el cual es uno para cada elemento investigado. En esta investigación participaron 80 docentes. Sin embargo, se mantiene la particularidad y el anonimato en todo momento de los que integraron la muestra de estudio, así mismo, se resguardo la respuesta de los instrumentos sin juzgar si fueron adecuadas para el participante, se mantuvo la ética y honestidad de cada valor y principio del investigador. Por ello, debido a la situación de emergencia sanitaria por el Covid-19, se administró el instrumento de recolección de datos vía correo electrónico institucional, con la aplicación del *Google Forms*; para ello, se dio un tiempo para la resolución, en un lapso de una semana para recabar la información.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Factores sociales

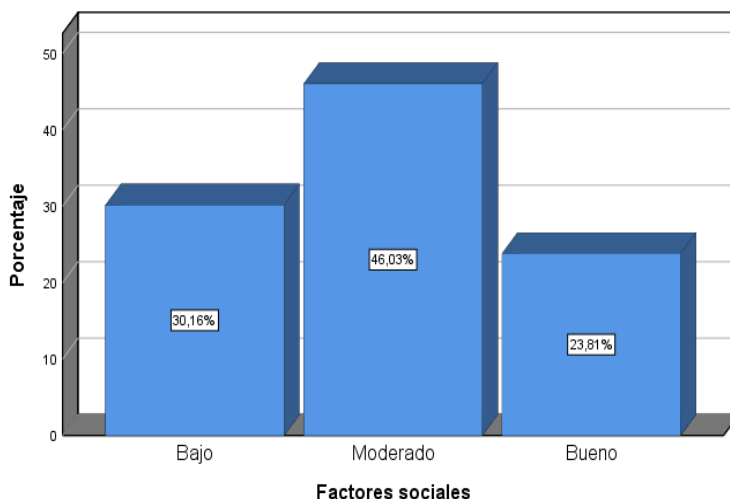


Figura 1. Niveles de frecuencias de la variable factores sociales.

Al respecto de los datos obtenidos en la figura 1, el 46.0% lo perciben como moderado, el 30.2% bajo y el 23.8% bueno; teniendo como sobresaliente el nivel moderado.

4.1.2. Dimensiones de factores sociales

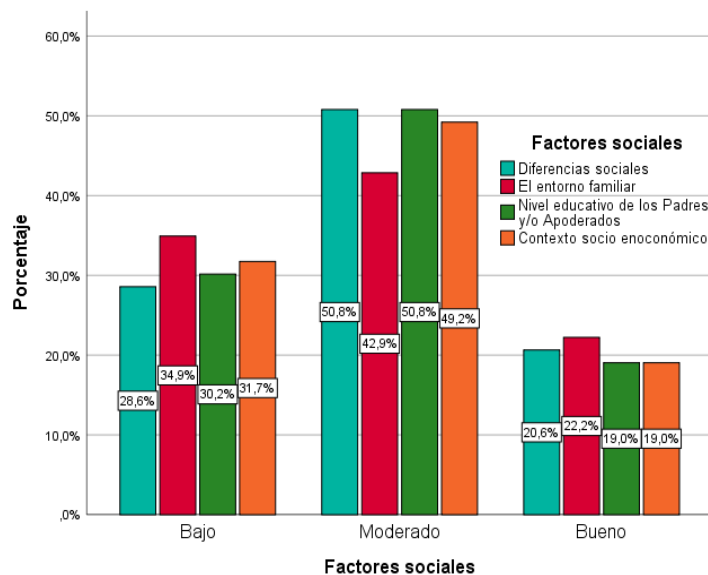


Figura 2. Niveles de frecuencias de las dimensiones de factores sociales.

Al respecto de los datos obtenidos en el figura 2, en referencia a la dimensión Diferencias sociales, el 50.8% lo evidencian como moderado, el 28.6% bajo y el 20.6% bueno, sobresaliendo el nivel moderado; para la dimensión El entorno familiar el 42.9% como moderado, el 34.9% bajo y el 22.2% bueno, sobresaliendo el nivel moderado; para la dimensión Nivel educativo de los Padres y/o Apoderados, el 50.8% lo evidenciaron como moderado, el 30.2% bajo y un 19.0% bueno, sobresaliendo el nivel moderado; y para la dimensión Contexto socio económico, el 49.2% moderado, el 31.7% bajo y el 19.0% bueno, sobresaliendo el nivel moderado.

4.1.3. Clima institucional

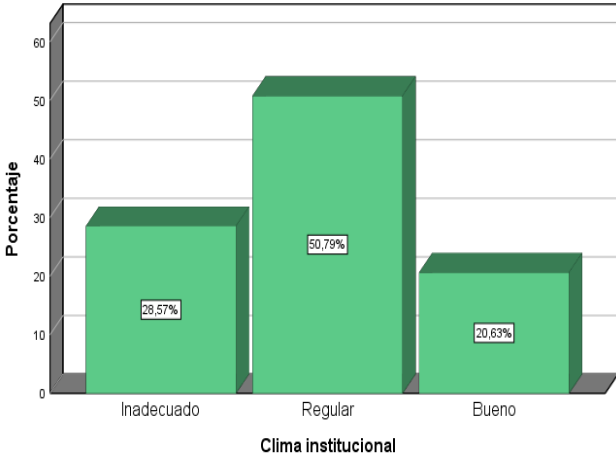


Figura 3. Niveles de frecuencias de la variable clima institucional.

Al respecto de los datos obtenidos en la figura 3, el 50.8% lo perciben como regular, el 28.6% inadecuado y el 20.6% bueno; pudiendo resaltar el regular.

4.1.4. Dimensiones de clima institucional

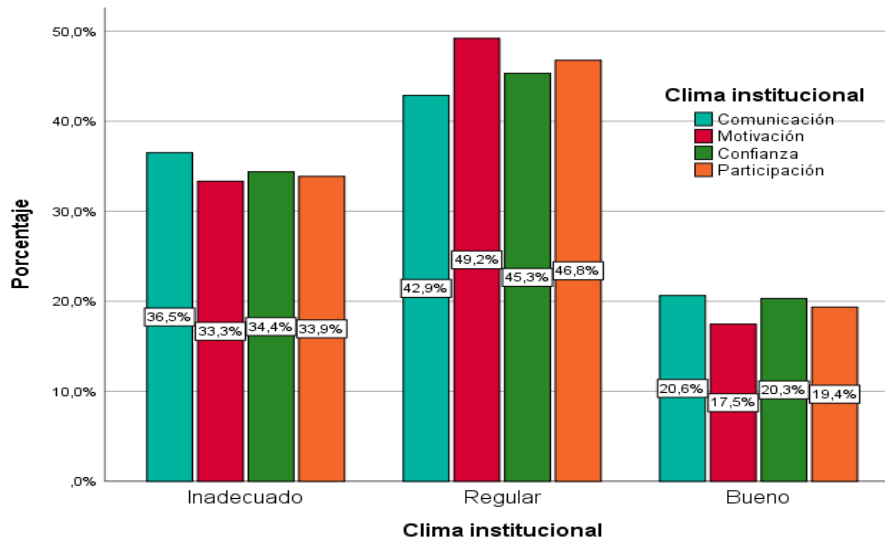


Figura 4. Niveles de frecuencias de las dimensiones de clima institucional.

Al respecto de los datos obtenidos en el figura 4, en referencia a la dimensión Comunicación, el 42.9% lo evidencian como regular, el 36.5% inadecuado y el 20.6% bueno, sobresaliendo el regular; para la dimensión Motivación el 49.2% regular, el 33.3% inadecuado y el 17.5% bueno, sobresaliendo el nivel regular; para la dimensión Confianza, el 44.4% un nivel regular, el 34.9% inadecuado y el 20.6% bueno, resaltando el regular y para la dimensión Participación, el 47.6% regular, el 33.3% inadecuado y el 19.0% bueno, resaltando el regular.

4.2. Resultados correlacionales

Hipótesis general y específicas

Ho: No existe relación significativa entre factores sociales, Diferencias sociales, El entorno familiar, Nivel educativo de los Padres y/o Apoderados y Contexto socio económico con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020.

H1: Existe relación significativa entre factores sociales Diferencias sociales, El entorno familiar, Nivel educativo de los Padres y/o Apoderados y Contexto socio económico con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020.

Regla de decisión:

Si Sig < 0,05, rechazar Ho

Si Sig > 0,05, no rechazar Ho

Tabla 1.

Coeficiente de correlación de Spearman: Factores sociales, Diferencias sociales, El entorno familiar, Nivel educativo de los Padres y/o Apoderados y Contexto socio económico y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020.

		Correlaciones	Habilidades sociales
Hipótesis general	Factores sociales	Coeficiente de correlación	,651**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63
Hipótesis Específica 11	Diferencias sociales	Coeficiente de correlación	,536**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63
Hipótesis específica 2	El entorno familiar	Coeficiente de correlación	,676**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63
Hipótesis específica 3	Nivel educativo de los Padres y/o Apoderados	Coeficiente de correlación	,682**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63
Hipótesis Específica4	Contexto socio económico	Coeficiente de correlación	,457**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63

Decisión estadística.

Hipótesis general: Se encontró que existe relación entre Factores sociales y Clima institucional (Rho = ,651 y sig = ,000) en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020.

Hipótesis específica 1: Se encontró que existe relación entre Diferencias sociales y Clima institucional (Rho = ,356 y sig = ,000) en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020.

Hipótesis específica 2: Se encontró que existe relación entre El entorno familiar y Clima institucional ($Rho = ,676$ y $sig = ,000$) en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020.

Hipótesis específica 3: Se encontró que existe relación entre Nivel educativo de los Padres y/o Apoderados y Clima institucional ($Rho = ,682$ y $sig = ,000$) en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020.

Hipótesis específica 4: Se encontró que existe relación entre Contexto socio económico y Clima institucional ($Rho = ,457$ y $sig = ,000$) en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020.

V. Discusión

Esta investigación tuvo como finalidad principal encontrar el vínculo que se presenta entre factores sociales y el clima institucional en el centro educativo Julio C. Tello Ate, 2020, en donde se pudieron aplicar varios instrumentos. Lo sustenta (Hunter Taylor 2014, citado por Guarniz), afirma que no son más que todos los actos, expectativas, deseos y nivel de educación de cada individuo en una determinada población, en donde mencionan la importancia de los factores sociales en el ámbito socializador en donde los seres humanos se comunican con otros sujetos en el ambiente que le rodea. En tanto, al clima institucional, para Martín (1999) refiere a aquellas personas que mantengan buenas relaciones sociales les conducirán al éxito en su desenvolvimiento personal, en relación a sus relaciones interpersonales y sociabilidad con su centro de trabajo (p.3).

El reporte estadístico de los resultados descriptivo de la variable FS los resultados obtenidos en figura 1 y la tabla 4, un 30,2% demuestran un nivel bajo, mientras que un 46.0% moderado y finalmente un 23,8% como bueno, teniendo como sobresaliente el nivel moderado, lo sustenta (Hunter Taylor 2014, citado por Guarniz).

El reporte estadístico de los resultados descriptivo de la variable CI los resultados obtenidos en figura 3 y la tabla 6, un 28,6% demuestran un nivel inadecuado, por su parte el 50,8% regular y por último el 20,6% como bueno, resaltando el regular; todo ello sustentado por Martín (1999).

El reporte de los resultados correlacionales, para la hipótesis general se observa una relación significativa alta de $r = 0.651$, entre las Factores sociales y el clima institucional, por lo que la significancia fue de $p < 0.05$, por lo tanto, se desecha la hipótesis nula y se asegura la alterna. En donde dichos resultados son similares al estudio realizado por Ccapira (2017) en donde investigó sobre "*Factores sociales y clima institucional en el personal que labora para el Establecimiento Penal de Sicuani, Cusco 2017*". En sus conclusiones manifiesta que se observa un alto índice correlativo de Rho ($r = 0,406$), en donde se comprueba que se presenta un vínculo moderado entre factores sociales y clima institucional. Lo sustentan (Hunter Taylor 2014, citado por Guarniz) y Martin (1999).

Los resultados correlacionales, para la hipótesis específica 1 Las diferencias

sociales, en donde se observa relación significativa alta de $r = 0.536$, entre diferencias sociales y el clima institucional. Resultados semejantes a la investigación de Apuy (2019) quien realizó el estudio de investigación titulado *“Factores sociales y clima institucional del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela”*. En sus resultados se evidencia una relación $RS = 0,544$ entre diferencias sociales de los factores sociales y el clima institucional. Lo sustentan (Hunter Taylor 2014, citado por Guarniz) y Martin (1999).

Asimismo, se evidencian los resultados correlacionales, para la hipótesis específica 2 el entorno familiar se observa una relación significativa alta de $r = 0.676$, entre entorno familiar y el clima institucional. Resultados semejantes a la investigación de Girón (2019) *“Factores sociales que influyen en el clima laboral de la empresa Postes del Norte S.A.-Trujillo, La Libertad”*. En sus conclusiones manifiesta que se observa un alto índice correlativo de Rho ($r = 0,533$), entre el entorno familiar y el clima laboral en donde se comprueba que se presenta un nexo moderado entre ambos elementos investigados. Lo sustentan (Hunter Taylor 2014, citado por Guarniz) y Martin (1999).

En referencia a los datos correlacionales obtenidos, para la hipótesis específica 3 Nivel socio educativo de los padres o apoderados se evidencia una relación significativa moderada de $r = 0.682$, entre Nivel socio educativo de los padres o apoderados y el clima institucional. Datos semejantes al estudio de Martínez (2015), en su artículo denominado *“Enfoques conceptuales sobre factores sociales y clima institucional”*. Concluyó que se presenta un nexo 0.785 , $p < 0.05$ entre nivel educativo de los Padres y/o apoderados y el clima institucional, considerando finalmente la relevancia de que exista un adecuado ambiente organizacional para que todos los empleados trabajen de manera colaborativa. Lo sustentan (Hunter Taylor 2014, citado por Guarniz) y Martin (1999).

También se encontró en los datos correlacionales obtenidos, para la hipótesis específica 4 el Contexto socio económico se observa una relación significativa baja de $r = 0.457$, entre Contexto socio económico y el clima institucional. Estudio semejante al de Ccapira (2017) en donde investigó sobre *“Factores sociales y clima institucional en el personal que labora para el Establecimiento Penal de Sicuani, Cusco 2017”*. Concluyó que se halló una correlación considerablemente significativa de Rho ($r = 0,406$), entre

contexto socio económico de los factores sociales y el clima institucional. Lo sustentan (Hunter Taylor 2014, citado por Guarniz) y Martin (1999).

VI. Conclusiones

- Primera:** Se observa una relación significativa alta de $r= 0.651$, entre factores sociales y el CI, en la IE Julio C. Tello Ate, 2020. ($r_s= 0, 651$, $\text{sig} = 0,000$).
- Segunda:** Los resultados orientan a una relación significativa baja, entre Diferencias sociales de los factores sociales y el CI, en la IE Julio C. Tello Ate, 2020. ($r_s= 0, 536$, $\text{sig} = 0,000$).
- Tercera:** Se evidencia una relación significativa baja, entre Entorno familiar de los factores sociales y el CI, en la IE Julio C. Tello Ate, 2020. ($r_s= 0, 676$, $\text{sig} = 0,000$).
- Cuarta:** Los resultados orientan a una relación significativa baja, entre Nivel socio educativo de los padres o apoderados y el CI, en la IE Julio C. Tello Ate, 2020. ($r_s= 0, 682$, $\text{sig} = 0,000$).
- Quinta:** Los hallazgos evidencian una relación significativa muy baja, entre Contexto socio económico y el CI, en la IE Julio C. Tello Ate, 2020. ($r_s= 0, 457$, $\text{sig} = 0,000$).

VII. Recomendaciones

- Primera:** Al personal directivo de la IE Julio C. Tello, tomar en cuenta los factores sociales del docente con la finalidad de fomentar un buen clima institucional.
- Segunda:** Al director de la IE Julio C. Tello implementar programas de sensibilización dirigido a todo el personal sobre las diferencias sociales, para propiciar acciones de solidaridad, actitudes de servicio y empatía entre los docentes.
- Tercera:** Al director de la IE Julio C. Tello implementar programas de capacitación a los docentes para afrontar las diversas problemáticas encontradas en su entorno familiar que influyen en el desempeño académico del estudiante.
- Cuarta:** Al Director de la IE Julio C. Tello motivar la participación en capacitaciones para mejoras académicas de los docentes con la finalidad de que se encuentren conforme con su nivel socioeducativo propiciando un mejor clima institucional.
- Quinta:** Al director de la IE Julio C. Tello, organizar reuniones periódicas dirigido al personal docente en donde se traten diversos temas entre ellos tomar en cuenta el contexto socioeconómico del docente y poder brindar apoyo oportuno si fuese necesario.

Referencias

- Altuna, B. (2018). Empatía y moralidad: las dimensiones psicológicas y filosóficas de una relación compleja, en *Revista de Filosofía*, 43 (2), 245-262.
- Anticona, D y Bustamante, M. (2017). *Las relaciones interpersonales y clima laboral*. México: D.F.: McGraw-Hill /Interamericana Editores S.A. de C.V
- Ainscow, M. (2012). Haciendo que las escuelas sean más inclusivas: lecciones a partir del análisis de la investigación internacional. *Revista Educación Inclusiva*, 5(1), 39-49.
- Apuy, L. (2008) *Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, junio- noviembre 2008* (Tesis de Maestría). Universidad Estatal a Distancia Vicerrectoría Académica, San José, Costa Rica.
- Bisquerra, R.; Pérez, J. y García, E (2015). *Inteligencia emocional en educación*. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Boyes, E., & Villafuerte, J. (2018). *Competencia comunicacional para potenciar el proceso enseñanza-aprendizaje en clínica odontológica*. *Ciencia Odontológica*, 15(2), 35-50.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/cienciao/article/view/24617/25061>
- Briones, M (2017) *Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca*. Universidad Nacional de Cajamarca
- Burgos, M. (2005). *Es la familia una institución natural*. *Asociación Española de Personalismo Publicado en "Cuadernos de bioética", XVI, 2005/3ª, pp. 359-374..*
- Ccapira, H. (2017). *Habilidades Sociales y Clima Institucional En El Personal Que Labora Para El Establecimiento Penal De Sicuani, Cusco-2017*. Universidad César vallejo, Lima, Perú.
- Calderón, F. y Castells, M. (2019). *La nueva América Latina*. México: FCE.
- Colegio Médico del Perú. (2020). *Médicos con Covid-19 Positivo (Autoreporte) - Colegio Médico del Perú-Consejo Nacional [Internet]. 2020 [citado el 21 de junio de*

- 2020]. Disponible en: <http://www.cmp.org.pe/medicos-con-covid-19-positivo-autoreporte/>
- Chaparro, A., Caso, J., Fierro, Ma. C., y Díaz, C. (2015). *Desarrollo de un instrumento de evaluación basado en indicadores de convivencia escolar democrática, inclusiva y pacífica. Perfiles educativos*, 37(149), 20-41.
- Corichi, A., Hernández, T. J., & García, M. D. (2014). *El Clima organizacional: Un Factor de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas*. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA Volumen 2, N° 3, Diciembre, 151.
- Dutaa, N., Panisoaraa, G. & Panisoaraa, O. (2015). *The Effective Communication in Teaching. Diagnostic study regarding the academic learning motivation to students. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186(1), 107–110. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.064
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México: D.F.: McGraw-Hill /Interamericana Editores S.A. de C.V
- Elías, M. (2015). La cultura escolar: un concepto complejo. *Educare*, 19(2), 285-301. doi:10.15359/ree.19-2.16.
- Espina A. (2020). *Humanismo (s) en épocas de crisis: reflexiones en torno a la pandemia del coronavirus”, celebrado el 30 de abril de 2020 y coordinado por el Centro Regional de Formación Docente e Investigación Educativa, la Universidad de La Serena, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica y la Universidad Mesoamericana*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Existe en físico en la biblioteca Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / interamericana editores. Recuperado de: <file:///C:/Users/LILIANA/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20-sampieri-%20ULTIMA%20EDICION.pdf>
- García, M. (2019). Clima Organizacional y su Diagnóstico. Cuadernos de Administración, núm. 42, julio-diciembre, 2009, pp. 43-61 Universidad del Valle Cali, Colombia

- Girón X (2019). *Factores sociales que influyen en el clima laboral de la empresa Postes del Norte S.A. Trujillo- La Libertad* (Tesis Maestría). Universidad Nacional de Trujillo.
- Gómez, O., Romera, E., y Ortega, R. (2017). La competencia para gestionar las emociones y la vida social, y su relación con el fenómeno del acoso y la convivencia escolar. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 88, 27-38.
- Guarnís, G. (2017). *Factores sociales que influyen en la alta rotación de personal en los colaboradores (as) obreros (as) del grupo "H" de la empresa TAL S.A, distrito de Viru, provincia de Viru, departamento de la Libertad, Periodo 2014"*,
- Gutiérrez, C. (2014). Organizational climate in educational institutions. Research work for qualification. Austral University of Chile, Chile. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2014/ffg984c/doc/ffg984c.pdf>
- ITSON (2016) Diagnóstico del clima organizacional Instituto Tecnológico de Sonora Revista El Buzón de Pacioli, Año XVI, Número 95 Julio-Septiembre 2016: Págs. 4-15..
- Isaifan, R. (2020). The dramatic impact of Coronavirus outbreak on air quality: Has it saved as much as it has killed so far? *Global Journal of Environmental Science and Management*, 6(3), 275-288
- Liang, L., Ren, H., Cao, R., Hu, Y., Qin, Z., Li, C. y Mei, S. (2020). The effect of covid-19 on youth mental health. *Psychiatric Quarterly*, in press. <https://doi.org/10.1007/s11126-020-09744-3>
- López, V., Díaz, H., y Carrasco, C. (2015). *¡Nosotros sí podemos! Aprendiendo a mejorar la convivencia escolar*. Centro de Investigación Avanzada en Educación. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. LOM: Ediciones. Santiago, Chile.
- Martín, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf
- Martínez, V (2015). *Factores sociales: una propuesta de formación humana*. Itinerario Educativo, XXVIII (63), 61-89. Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia
- Mendoza, A (2011) *Clima institucional y desempeño docente*. Barcelona: Praxis.

- MINEDUC. (2015). *Política Nacional de Convivencia Escolar*. 2015/2018. Ministerio de Educación de Lima, Perú
- Onetto, F. (2017). Institutional climate and human factor. In Magisterio.com.co. <https://www.magisterio.com.co/articulo/clima-institucional-y-factor-humano>
- Piñón, A., Velázquez, R., , Ramírez, E y Vázquez, M. (2016), *Evaluation of organizational climate in a technical high school educational institution*. Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas ISSN: 2395-7972
- Ramos, S. (2017). *Niveles de resiliencia en una población afectada por un desastre natural. Plan de titulación. Programa de Psicología de la Universidad de las Américas*. <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/7987/1/UDLA-EC-TPC-2017-27.pdf>
- Rodríguez, M. (2018) . *Metodología de la investigación científica*. México: FCE.
- Salmerón, M., & Villafuerte, J. (2019). Los logros de aprendizaje a partir de la dinamización de las prácticas lectoras. *Revista Refacale*, 7(1), 143-166. <https://refcale.uileam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2925>
- Sánchez, G. (2009). Organizational development: A change strategy for documentary institutions. *Annals of Documentation*, no. 12, pp. 235-254, University of Murcia-Espinardo, Spain. <https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12870/1/T-UCE-0007-PPS010.pdf>
- Sandoval, M. (2014). *Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. Última década*, 22(41), 153-178. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362014000200007>
- Sainz y Sanz (2020) Sainz, J. y Sanz, I. (23 de abril de 2020). *Los efectos del coronavirus en la educación (I): Las pérdidas de clases y rendimientos educativos desiguales. Nada es gratis*.
- Santiago, H. (2017). *Calidad y Equidad de la Educación*. Ministerio de Educación. Valparaíso, Chile.:

- Serey, D., y Zúñiga, P. (2019). *Como enseñar cuando los estudiantes no quieren aprender*. Edit. Académica Española. Saarbrücken, Germany.
- Sión, S., Espinoza, M., & Álava, S. (2017). Las tecnologías de información y comunicación como herramienta cognitiva para la construcción de aprendizajes significativos. *Revista Refcale*, 5(2), 73-84. <http://refcale.uileam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/1585/967>
- Taboada, M. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Universidad de Trujillo. Perú.
- UNESCO. (2019). *Familia y desarrollo en América Latina y el Caribe*. Regional Unit for Social and Human Sciences in Latin America and the Caribbean (Venezuela) [11]
- UNESCO. (s.f.). *Consecuencias negativas del cierre de las escuelas*. <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse/consecuencias>
- UNICEF. (2020). *Covid-19: Proteger la salud en las aulas. Principios básicos para asegurar el derecho a la salud al reabrir los centros educativos*. <https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/educa/unicef-educa-covid19-apertura-centros-educativos-funcionamiento-seguro-2.pdf>
- Usher, K., Bhullar, N., Durkin, J., Gyamfi, N. y Jackson, D. (2020). Family violence and COVID-19: Increased vulnerability and reduced options for support. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(4), 549-552. <https://doi.org/10.1111/inm.12735>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5 a. Ed). Lima: San Marcos.
- Valencia, M., Peña, J., & Colunga, S. (2017). *La automotivación hacia la implicación docente: el caso de los maestros normalistas rurales en México*. *Refcalie*, 8(4), 85-94. <https://refcale.uileam.edu.ec/index.php/didascalia/article/view/2038/1067>
- Van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K. y Vanroelen, C. (2016). *How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe A typological approach*. *Social Science & Medicine*, 158, 132-140. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.017>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Importancia de los factores sociales y clima institucional durante la emergencia sanitaria por COVID 19 en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020 Autor: Br. Job Saavedra Cuellar							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre factores sociales y el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020?</p> <p>Problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre diferencias sociales y el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020? 2) ¿Cuál es la relación entre el entorno familiar y el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020? 3) ¿Cuál es la relación entre nivel educativo de los padres o apoderados y el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020? 4) ¿Cuál es la relación entre el contexto socio económico con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los factores sociales con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020</p> <p>Objetivo específico 1 1) Determinar la relación entre diferencias sociales y el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020 2) Determinar la relación entre el entorno familiar y el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020 3) Determinar la relación entre nivel educativo de los padres o apoderados y el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020 4) Determinar la relación entre el contexto socio económico con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre factores sociales con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 1: Hipótesis específicas: 1) Existe relación significativa entre diferencias sociales con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020. 2) Existe relación significativa entre el entorno familiar con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020 3) Existe relación significativa entre nivel educativo de los padres y/o apoderados con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020 4) Existe relación significativa entre el contexto socio económico</p>	Variable 1: Factores sociales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
			Diferencias sociales	Nivel socio económico Falta de apoyo social. Desigualdad educativa. Funcionamiento del sistema educativo.	1 - 5	Ordinal Escala de Likert Totalmente desacuerdo (TD). 2. En desacuerdo (ED) 3. Indiferente (I) 4. De Acuerdo (DA) 5. Totalmente de Acuerdo (TA)	Alto [19-25] Moderado [12- 18] Bajo [5 -11]
			Entorno familiar.	Interacción familiar. Contexto familiar. Percepción de competencias y atributos para el éxito académico	6-11		Alto [24 -30] Moderado [15- 23] Bajo [6 -14]
			Nivel socio educativo de los padres o apoderados	Nivel socio cultural de los padres. Nivel de estudio de los padres.	12-15		Alto [15-19] Moderado [10- 14] Bajo [4 -9]
			Contexto socio económico	Solvencia económica. Ingresos académicos	16-19		Alto [15-19] Moderado [10- 14] Bajo [4 -9]
			Variable 2: Clima institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos

		con el clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020.	Comunicación	Comunicación / traslado de Información -Rapidez / agilidad -Respeto -Aceptación -Espacios y horarios -Ocultar información	1 - 6	Ordinal Escala de Likert 5.Muy alto 4.Alto 3.Regulars 2. Bajo 1. Muy bajo	Bueno [24 -30] Regular [15- 23] Inadecuado [6 -14]
			Motivación	-Satisfacción Reconocimiento -Prestigio -Autonomía	7 - 13		Bueno [27 -35] Regular [17- 26] Inadecuado [7 -16]
			Confianza	-Confianza -Sinceridad	14-18		Bueno [19 -25] Regular [12- 18] Inadecuado [5 -11]
			Participación	-Participación -Equipos y reuniones de trabajo -Grupos formales e informales -Coordinación	19-30		Bueno [46 -60] Regular [29- 45] Inadecuado [12 -28]
Nivel-diseño de investigación		Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Tipo: básico. Nivel: correlacional Diseño: no experimental Transversal Método: Hipotético deductivo Enfoque: cuantitativo.	Población:75docentes Muestra: 63 docentes.	Variable 1: Factores sociales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman				
		Variable 2: clima institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario					

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Factores sociales

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a los factores sociales en la respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible.

TA= TOTALMENTE DE ACUERDO	DA: DE ACUERDO	I=INDIFERENTE	ED=DESACUERDO	TD=TOTALMENTE DESACUERDO		
Nº	Variable 1: factores sociales	5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Deferencias sociales.	TA	DA	I	ED	TD
1	¿Consideras que el nivel económico familiar influye en tus estudios académicos?					
2	¿Crees que si tienes más apoyo social mejora tu rendimiento académico en la matemática?					
3	¿Crees que la desigualdad educativa influye en el rendimiento académico?					
4	¿Consideras que existe la desigualdad educativa en nuestro país?					
5	¿Si obtienes una beca por excelencia académica mejoraría tu rendimiento en la matemática?					
	Dimensión 2: Entorno familiar	TA	DA	I	ED	TD
6	¿Si un estudiante vive con su padre y madre tiene un mejor rendimiento académico en la matemática?					
7	¿Crees que el contexto familiar interviene en tus aprendizajes de matemática?					
8	¿La interacción familiar te ayuda en el rendimiento en las matemáticas?					
9	¿Crees que tus padres te transmiten competencias y atributos en la matemática para tu aprendizaje?					
10	¿Consideras que el contexto familiar favorece en el aprendizaje de matemática?					

11	¿Crees que la interacción con tu familia ha mejorado tu comunicación y por ende tus aprendizajes?					
	Dimensión 3: Nivel educativos de los progenitores o responsable del estudiante	TA	DA	I	ED	TD
12	¿El nivel socio cultural de los padres interceden en logro de tus aspiraciones como estudiante?					
13	¿El nivel socio cultural de tus padres te ayudan a tener éxito en la matemática?					
14	¿Consideras que el nivel de estudio de los padres es importante para lograr un buen desempeño académico?					
15	¿El nivel de estudio de tus padres te ayuda a tener éxito en la matemática?					
	Dimensión 4: Contexto socio económico	TA	DA	I	ED	TD
16	¿La solvencia económica familiar favorece el logro de tu objetivo académico?					
17	¿El ingreso económico familiar te ayuda en tus estudios académicos?					
18	¿Consideras que tu familia tiene solvencia económica y esto favorece en el buen rendimiento académico?					
19	¿Consideras que el ingreso económico familiar te ayuda a que seas un estudiante competente académicamente?					

Cuestionario: Clima institucional

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a la Clima institucional en la respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible.

N=NUNCA		RV= RARA VEZ	AV= A VECES	AM= A MENUDO	S= SIEMPRE	
Nº	Variable: Clima Institucional	N	RV	AV	AM	S
COMUNICACION						
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
MOTIVACIÓN		N	RV	AV	AM	S
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
CONFIANZA		N	RV	AV	AM	S

14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	PARTICIPACION	N	RV	AV	AM	S
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Anexo 3																			
Base datos variables																			
Base datos:Factores sociales																			
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	It9	it10	It11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19
1	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	5	4	5	1	1	4	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	4	4	3	5	3	5	3	3	1
6	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1
7	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
8	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
9	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	4	5	5	3	5	3	1	1	3
12	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	2	4	3	4	5	3	4	4	4
13	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	4
14	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	5	4	4	1	5	3	5	5	3
15	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	2
16	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	1	1	3
17	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	3	4	4	3
18	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	1
19	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
20	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	1
21	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
22	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
23	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4
24	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
25	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3
26	5	4	3	5	4	2	4	3	4	1	5	4	3	5	4	2	4	4	3
27	3	4	5	4	3	4	1	4	3	5	3	4	5	4	3	4	1	1	4
28	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5
29	4	3	1	4	5	3	4	4	3	2	4	3	1	4	5	3	4	4	4
30	4	4	3	5	4	3	2	2	5	2	4	4	3	5	4	3	2	2	2
31	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5
32	5	5	1	4	5	5	4	3	4	4	5	5	1	4	5	5	4	4	3
33	4	4	1	4	3	5	2	3	3	3	4	4	1	4	3	5	2	2	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

35	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3
36	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	4	4	3
37	5	3	2	4	5	3	4	3	4	4	5	3	2	4	5	3	4	4	3
38	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	1	5	3	4	4	3
39	5	4	2	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
40	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	1	5	3	4	4	3
41	2	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3
42	2	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4
43	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
44	1	4	2	5	3	1	2	5	3	4	4	4	3	5	3	1	2	2	5
45	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4
46	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
47	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	4	4	4	3	2	2	2	2
48	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5
49	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
50	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	4	5	5	3	4	1	3	3	5
51	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	2	4	3	4	5	2	4	4	3
52	1	2	2	2	4	1	2	2	4	3	5	2	4	4	4	1	2	2	2
53	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	4	1	4	1	3	3	5
54	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	5
55	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5
56	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	1
57	2	4	5	5	3	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	2	5	5	5
58	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5
59	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	4	5	3	2	2	2	2
60	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	1	5	5	2	3	3	1
61	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5
62	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	2	5	5	2	3	3	3	5
63	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4

Base datos : Clima institucional																															
Nº	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	
1	3	5	5	5	4	5	1	1	3	3	5	5	5	5	4	5	6	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5	6	5	5	4	4	5	
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	6	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3
6	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	3	
8	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	3	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	
11	3	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	6	3	4	3	4	5	3	4	5	5	3	5	
12	2	1	2	4	3	4	5	3	3	3	2	1	2	4	3	4	3	3	2	1	2	1	2	4	1	2	4	3	4	5	
13	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	2	4	4	3	3	3	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	3
14	5	3	5	4	4	1	5	3	3	1	5	3	5	4	4	6	3	1	5	3	5	3	5	6	3	5	4	4	1	5	
15	3	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	
16	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5
17	4	3	4	3	2	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	6	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	5	
18	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	3	5	6	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	3	
19	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	6	4	5	4	4	5	4	5	5
20	3	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	4
21	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	
23	2	4	5	2	5	5	5	5	5	3	2	4	5	2	5	5	5	3	2	4	5	4	5	2	4	5	6	5	5	5	
24	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	6	4	5	3	4	5	4	5	5	3	
25	5	4	3	5	2	5	3	3	3	5	4	3	5	4	2	5	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	2	5	3
26	1	5	5	4	3	5	4	2	2	4	1	5	5	4	3	5	2	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	
27	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	6	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	3	
28	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	6	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
29	2	1	4	3	1	4	5	3	3	3	2	1	4	3	1	4	3	3	2	1	4	6	4	3	1	4	3	1	4	5	
30	2	3	4	4	3	5	4	3	3	5	2	3	4	4	3	5	2	3	4	3	4	3	4	4	3	6	4	3	5	4	
31	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	6	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	
32	4	4	5	5	1	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	1	4	5	
33	3	3	4	4	1	4	3	5	5	3	3	3	4	4	1	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	1	4	6	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	
35	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
36	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	
37	4	3	5	3	2	4	5	3	3	4	4	3	5	3	2	4	3	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	2	4	5	
38	4	3	5	4	4	1	5	3	3	4	4	3	5	4	4	1	3	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	1	5	
39	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	
40	4	3	5	4	4	1	5	3	3	4	4	3	5	4	4	1	3	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	1	5	
41	2	5	5	3	5	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	6	3	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	
42	2	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	2	6	
43	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
44	1	4	2	5	3	1	2	5	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	6	2	5	3	1	2	
45	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	5	3	4	
46	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
47	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	5	5	5	4	4	2	2	6	2	2	
48	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
49	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	4	5	4	5	
50	1	4	3	5	4	1	3	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	1	3	
51	2	4	4	3	5	2	4	3	3	5	3	5	2	4	3	4	3	5	3	5	2	5	6	4	4	4	3	5	2	4	
52	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	3	4	5	4	5	2	2	2	2	4	1	2	
53	1	4	3	5	4	1	3	5	5	4	4	3	5	4	4	1	5	4	4	6	5	3	5	4	3	5	4	1	3	3	
54	2	5	3	5	4	2	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	2	3
55	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
56	2	4	2	1	4	2	2	1	1	4	3	5	4	3	2	6	1	4	3	5	4	5	4	3	4	2	1	4	2	2	
57	2	4	5	5	3	2	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3	2	5	
58	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	
59	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	5	5	5	4	6	2	3	4	5	5	5	5	5	4	2	2	3	2	6	
60	2	4	3	1	5	2	3	1	1	5	4	5	5	5	1	5	1	5	6	5	5	5	5	5	4	3	1	5	2	3	
61	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
62	3	4	3	5	2	3	3	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	2	3	5	5	6	5	2	4	3	5	2	3	3	
63	2	5	5	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4</																		

Anexo 4

Tablas resultados

Tabla 2

Matriz de Operacionalización: Variable (V1): factores sociales

Dimensiones	Indicador	ítems	Escala y valores	Niveles o Rangos
Diferencias sociales	Nivel socio económico Falta de apoyo social. Desigualdad educativa. Funcionamiento del sistema educativo.	1 - 5		Alto [19-25] Moderado [12- 18] Bajo [5 -11]
Entorno familiar.	Interacción familiar. Contexto familiar. Percepción de competencias y atributos para el éxito académico	6 - 11	Ordinal Escala de Likert Totalmente desacuerdo (TD). 2. En desacuerdo (ED) 3. Indiferente (I) 4. De Acuerdo (DA) 5. Totalmente de Acuerdo (TA)	Alto [24 -30] Moderado [15- 23] Bajo [6 -14]
Nivel socio educativo de los padres o apoderados	Nivel socio cultural de los padres. Nivel de estudio de los padres.	12 - 15		Alto [15-19] Moderado [10- 14] Bajo [4 -9]
Contexto socio económico	Solvencia económica. Ingresos académicos	16 - 19		Alto [15-19] Moderado [10- 14] Bajo [4 -9]

Nota: Tomado de Hunter Taylor (2014, citado por Guarniz),

Tabla 3
Matriz de Operacionalización: Variable (V2): clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	y Niveles Rangos
Comunicación	Comunicación / traslado de Información	1 - 6	Ordinal Escala Likert	Bueno [24 -30]
	Rapidez / agilidad			Regular [15- 23]
Motivación	Respeto	7 - 13	5.Muy alto 4.Alto 3.Regulars 2. Bajo 1. Muy bajo	Inadecuado [6 -14]
	Aceptación			Bueno [27 -35]
	Espacios y horarios			Regular [17- 26]
	Ocultar información			Inadecuado [7 -16]
Confianza	Confianza	14 - 18		Bueno [19 -25]
	Sinceridad			Regular [12- 18]
Participación	Participación	19-30		Inadecuado [5 -11]
	Equipos y reuniones de trabajo			Bueno [46 -60]
	Grupos formales e informales			Regular [29- 45]
	Coordinación			Inadecuado [12 -28]

Nota: Tomado de Martin (1)

Tabla 4
 Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de factores sociales y clima institucional.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Instrumento	Dictamen
2	Dr.	Abner Chávez Leandro	Factores sociales	Aplicable
			Clima institucional	Aplicable
3	Dr.	Ángel Salvatierra Melgar	Factores sociales	Aplicable
			Clima institucional	Aplicable
4	Dr.	Luís Núñez Lira	Factores sociales	Aplicable
			Clima institucional	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable: Factores sociales en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	19	30,2
Moderado	29	46,0
Bueno	15	23,8
Total	63	100,0

Tabla 6

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Factores sociales en la Institución Educativa Julio C. Tello Ate, 2020

Dimensión	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Diferencias sociales	Bajo	18	28,6%
	Moderado	32	50,8%
	Bueno	13	20,6%
El entorno familiar	Bajo	22	34,9%
	Moderado	27	42,9%
	Bueno	14	22,2%
Nivel educativo de los Padres y/o Apoderados	Bajo	19	30,2%
	Moderado	32	50,8%
Contexto socio económico	Bueno	12	19,0%
	Bajo	20	31,7%
	Moderado	31	49,2%
	Bueno	12	19,0%

Tabla7

Distribución de frecuencias de la variable: Clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Inadecuado	18	28,6
Regular	32	50,8
Bueno	13	20,6
Total	63	100,0

Tabla 8

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Clima institucional en la Institución Educativa Julio C. Tello Ate, 2020

Dimensión	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Comunicación	Inadecuado	23	36,5%
	Regular	27	42,9%
	Bueno	13	20,6%
Motivación	Inadecuado	21	33,3%
	Regular	31	49,2%
	Bueno	11	17,5%
Confianza	Inadecuado	22	34,9%
	Regular	28	44,4%
	Bueno	13	20,6%
Participación	Inadecuado	21	33,3%
	Regular	30	47,6%
	Bueno	12	19,0%

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Spearman: Factores sociales y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020

		Correlaciones	Factores sociales	Clima institucional
Rho de Spearman	Factores sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 10

Coefficiente de correlación de Spearman: Diferencias sociales y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020

		Correlaciones	Diferencias sociales	Clima institucional
Rho de Spearman	Diferencias sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Spearman: Entorno familiar y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020

		Correlaciones	Entorno familiar	Clima institucional
Rho de Spearman	Entorno familiar	Coefficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Spearman: Nivel socio educativo de los padres o apoderados y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020

		Correlaciones	Nivel socio educativo de los padres o apoderados	Clima institucional
Rho de Spearman	Nivel socio educativo de los padres o apoderados	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 13

Coefficiente de correlación de Spearman: Contexto socio económico y clima institucional en la institución educativa Julio C. Tello Ate, 2020

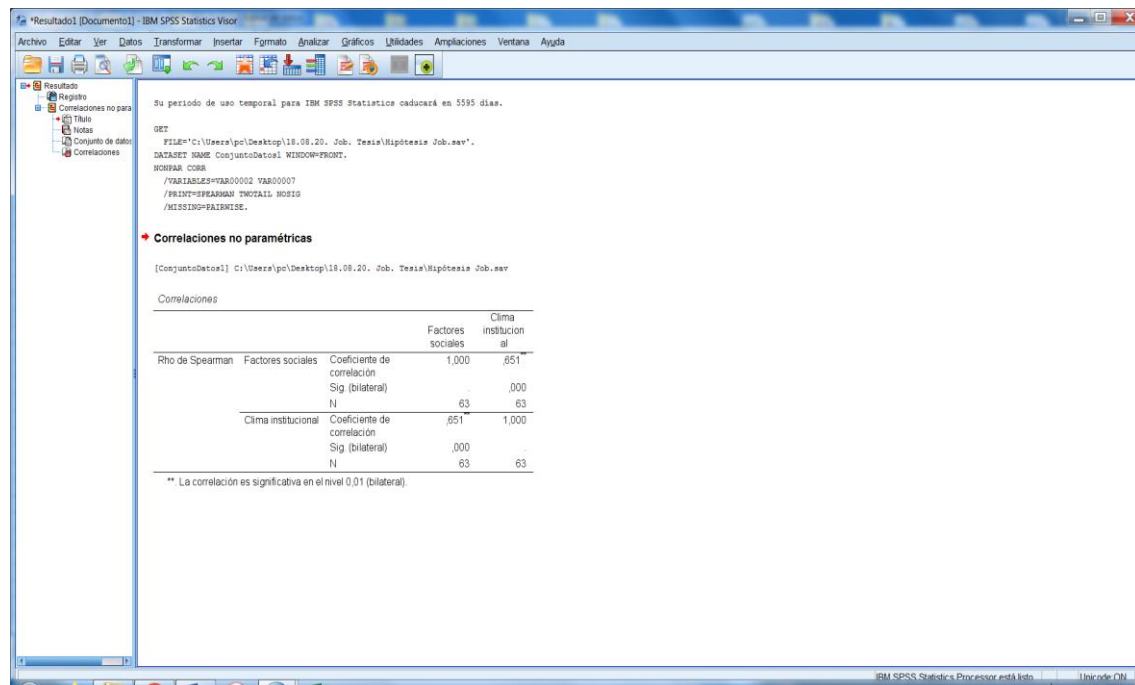
		Correlaciones	Contexto socio económico	Clima institucional
Rho de Spearman	Contexto socio económico	Coefficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

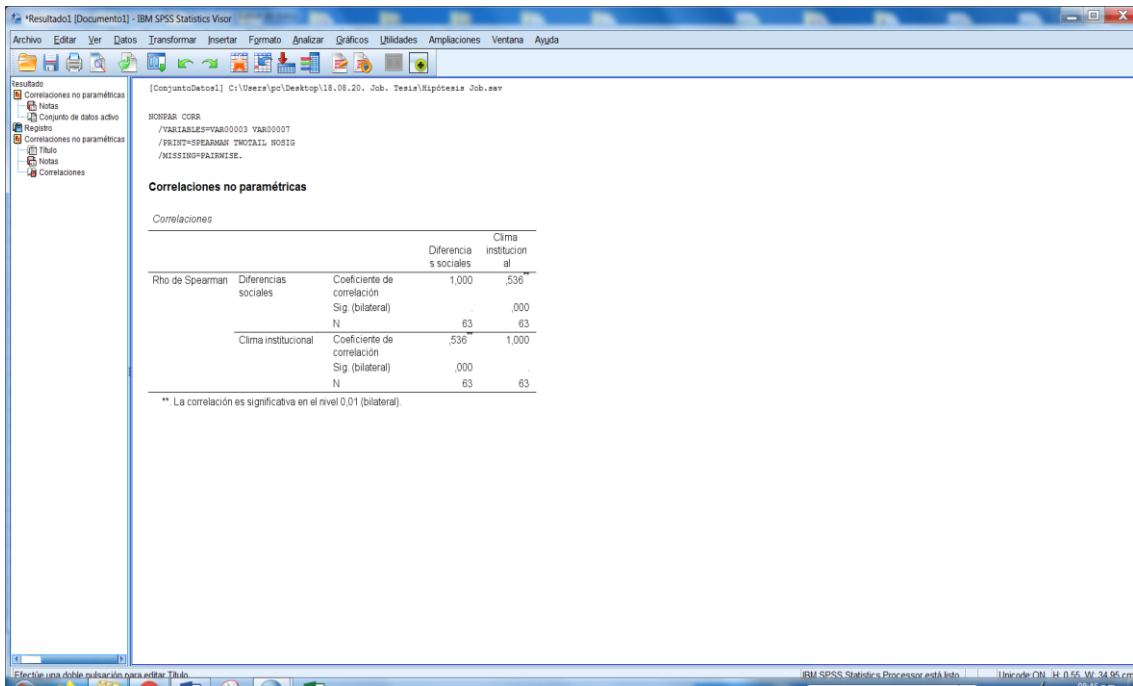
Anexo 5

Pantallazos de Prueba de hipótesis

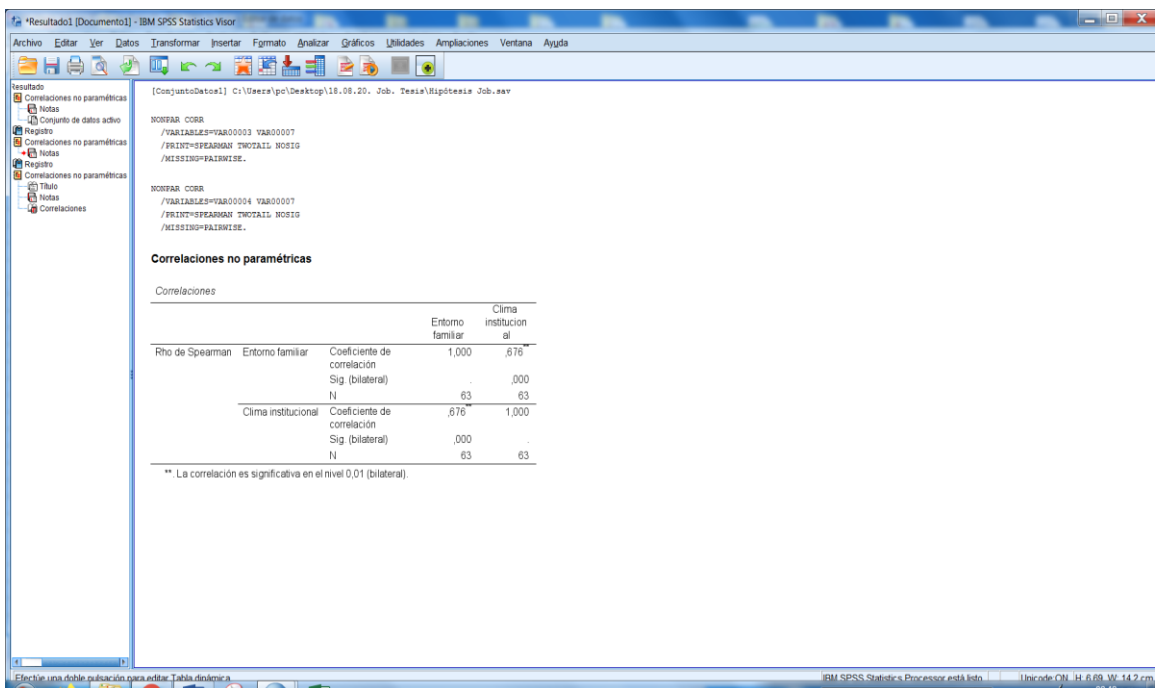
Hipótesis general



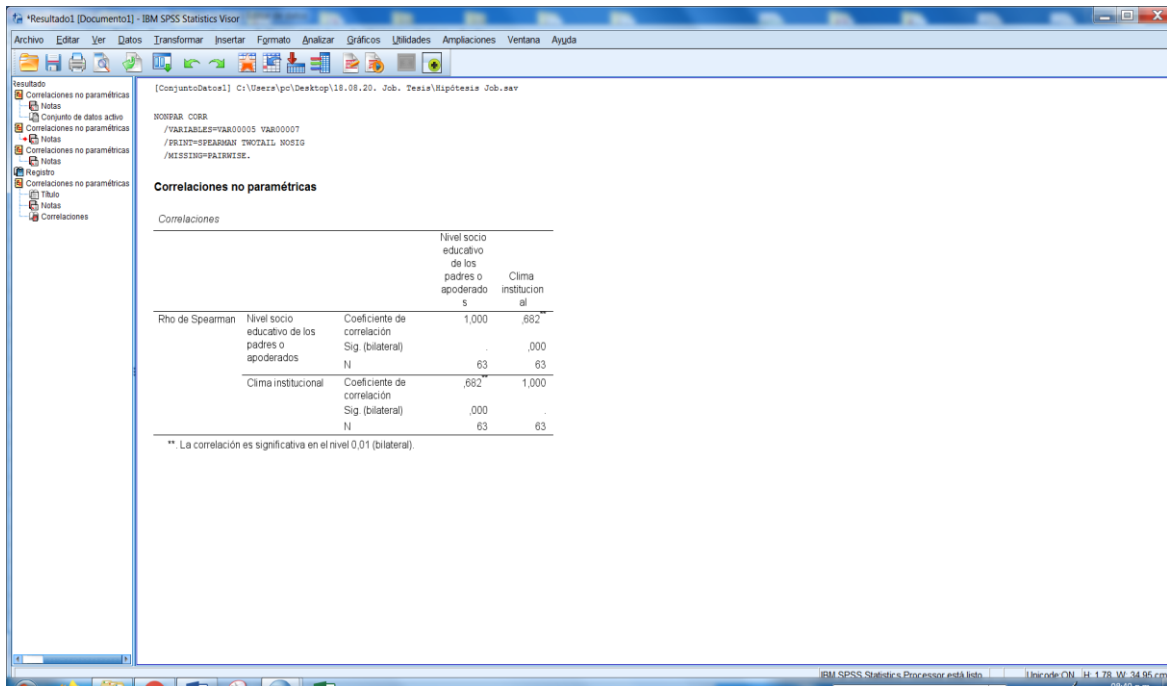
Hipótesis específica 1



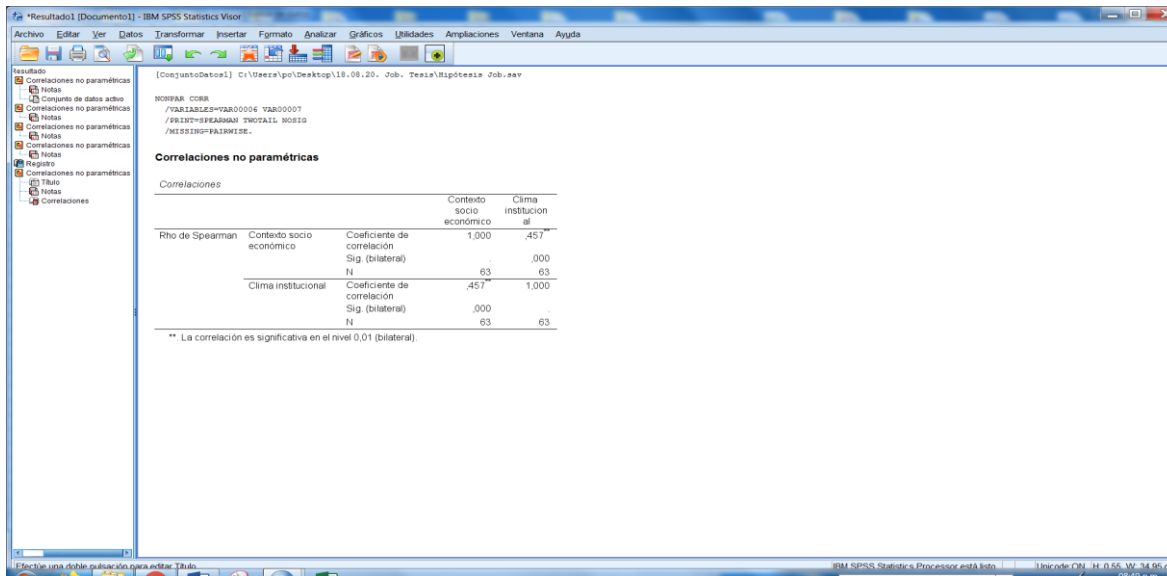
Hipótesis específica 2



Hipótesis específica 3



Hipótesis específica 4



Anexo 6.

Prueba piloto de los instrumentos

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 14

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

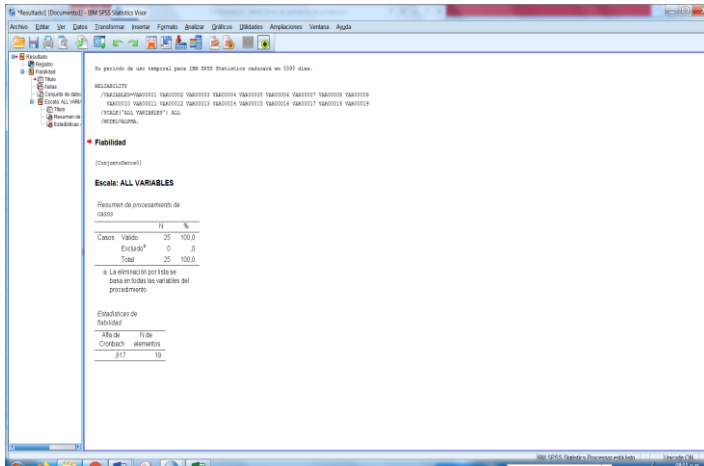
Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 15

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide Factores sociales y Clima institucional

Confiabilidad	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Factores sociales	0,817	19
Clima institucional	0,903	30

Pantallazos de la prueba piloto: factores sociales



Estadísticas de fiabilidad

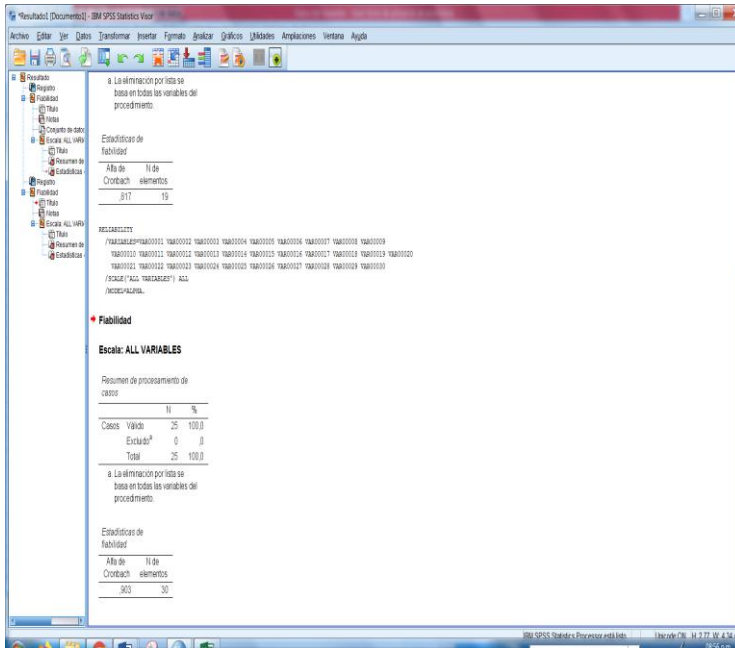
Alfa de Cronbach N de elementos

,817

19

Base datos Prueba Piloto: Factores sociales																			
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19
1	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	5	4	5	1	1	4	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	4	4	3	5	3	5	3	3	1
6	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1
7	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
8	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
9	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	4	5	5	3	5	3	1	1	3
12	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	2	4	3	4	5	3	4	4	4
13	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	4
14	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	5	4	4	1	5	3	5	5	3
15	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	2
16	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	1	1	3
17	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	3	4	4	3
18	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	1
19	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
20	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	1
21	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
22	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
23	5	2	5	5	5	5	4	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4
24	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
25	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3

Pantallazos de la prueba piloto: clima institucional



<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.903	30

Base datos prueba piloto: Clima institucional																														
Nº	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	
1	3	5	5	5	4	5	1	1	1	3	3	5	5	5	4	5	6	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5	6	5	5	4	4	
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	6	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	
6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	3	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	3	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	6	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	
12	2	1	2	4	3	4	5	3	3	3	2	1	2	4	3	4	3	3	2	1	2	1	2	4	1	2	4	3	4	
13	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	5	5	2	4	4	3	3	3	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	
14	5	3	5	4	4	1	5	3	3	1	5	3	5	4	4	6	3	1	5	3	5	3	5	6	3	5	4	4	1	
15	3	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	
16	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	
17	4	3	4	3	2	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	6	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	
18	4	4	5	3	5	5	3	3	3	4	4	5	3	5	6	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	
19	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	6	4	5	4	4	5	4	5	
20	3	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	6	5	5	5	4	5	
21	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
23	2	4	5	2	5	5	5	5	5	3	2	4	5	2	5	5	3	2	4	5	4	5	2	4	5	6	5	5	5	
24	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	6	4	5	3	4	5	4	5	
25	5	4	3	5	2	5	3	3	3	3	5	4	3	5	2	5	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	2	5	